



**POLÍTICA PÚBLICA:** NÚMERO WIOA-01-2020

**FECHA:** 23 DE ABRIL DE 2020

**ASUNTO:** POLÍTICA PÚBLICA PARA ACTIVIDADES DE EXPERIENCIA DE TRABAJO EN EL PROGRAMA DE JÓVENES

**REFERENCIA:** LEY DE OPORTUNIDADES Y DE INNOVACIÓN PARA LA FUERZA LABORAL (WIOA P.L. 113-128)

## I. INTRODUCCIÓN

La Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral (WIOA), fue suscrita el 22 de julio de 2014, efectiva el 1 de julio de 2015. Está diseñada para ayudar a las personas que están en busca de un empleo que puedan tener acceso a ofertas de empleo, educación, adiestramiento y servicios de apoyo para triunfar en el mercado laboral y que a su vez los patronos tengan acceso a empleados con destrezas para competir en la economía global. En el caso particular de los jóvenes (14 a 24 años) la Ley WIOA ratifica el compromiso del Departamento del Trabajo Federal (DOL) para proveer servicios de alta calidad para los jóvenes.

De conformidad con la Sección 129(c)(2) (C), las Áreas Locales tienen la obligación de ofrecer programas de jóvenes que incluyan experiencias de trabajo, con y sin paga y que tengan un componente académico y de educación ocupacional. Este elemento académico tiene que darse de forma concurrente o consecutiva con la Experiencia de Trabajo. Las Experiencias de Trabajo tienen como propósito principal el ofrecer al participante la oportunidad de explorar distintas ocupaciones y desarrollar sus destrezas.

Las Experiencias de Trabajo son actividades de aprendizaje, planificadas y estructuradas, que se llevan a cabo en un área de trabajo determinada, por un periodo limitado de tiempo. Las mismas pueden ser con o sin paga y se pudieran desarrollar tanto en el sector público como privado, con y sin fines de lucro.

Las Experiencias de Trabajo por desarrollar pueden ser de estos cuatro (4) tipos o categorías:

1. Oportunidades de Empleo en verano y otras oportunidades de empleo durante el año escolar;
2. Programas de Pre-Aprendizaje (Pre-Apprenticeship);
3. Internados y Exposición al Trabajo ("job shadowing"); y
4. Adiestramiento en el Empleo (On the Job Training / OJT)

## II. BASE LEGAL

- Secciones 129 (c) (2) (c) y 129 (c) (4) de la Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral (WIOA);
- Secciones 681.590, 681.600, 681.610, 681.620, 681.630 de la Reglamentación Federal de la Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral (WIOA por sus siglas en inglés);
- TEGL'S 23-14 del 26 de marzo de 2015 y el 8-15 del 17 de noviembre de 2015
- Guía de Planificación emitida, por el Programa de Desarrollo Laboral, el 7 de junio de 2019.
- Comunicado: Alcance de la Prohibición de Subvencionar Empleo en el Servicio Público con Fondos del Título I

## III. DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES

- EL  
WSSK
- a. Oportunidades de empleo durante la época de verano y otras oportunidades de empleo durante el año escolar. Es una estrategia planificada y estructurada, dirigida a que el joven adquiera una experiencia en el ambiente de trabajo por un periodo de tiempo. Está diseñada para que el joven se exponga al mundo del trabajo. Debe ayudarlo a adquirir las actitudes sociales y personales, conocimientos y destrezas necesarias para obtener un empleo.
  - b. Internados y observación de ocupaciones (Job Shadowing) El participante tiene la oportunidad de ser guiado mediante una experiencia estructurada para ser ubicado en un empleo no subsidiado, tomando en consideración su interés ocupacional o área de adiestramiento.
  - c. Adiestramiento en el Empleo (OJT) - se define esta actividad como: Adiestramiento provisto por un patrono a un participante con paga mientras está realizando tareas productivas en un empleo.

La actividad de Experiencia de Trabajo, dirigida a los jóvenes conlleva un Componente Ocupacional. El mismo se puede ofrecer concurrente o secuencialmente con la experiencia de trabajo. Incluye la información necesaria para entender y trabajar en industrias específicas u ocupaciones. La misma se puede ofrecer concurrente o secuencialmente con la experiencia de trabajo.

## IV. POLÍTICA PARA EL OFRECIMIENTO DE EXPERIENCIAS DE TRABAJO A JÓVENES

1. El Área Local deberá invertir no menos de un veinte (20) por ciento de los fondos, asignados para jóvenes, excluyendo los fondos de administración, para ofrecer experiencias de trabajo (con o sin paga) a jóvenes dentro y fuera de la escuela. Las experiencias de trabajo a ofrecerse serán conforme a las categorías dispuestas en la Sección 129 (c) (2) (c) de WIOA y las Secciones 681.460 (a) (3) y 681.600 de la Reglamentación Federal de WIOA.



2. Las actividades de experiencias de trabajo dirigidas a jóvenes tienen que ser monitoreadas en cuanto al uso de los fondos, indistintamente si la actividad es con o sin paga. Algunos de los renglones a monitorearse son:
  - a. Salarios; y
  - b. Gastos de personal para el desarrollo y administración de la actividad;
3. El por ciento de los fondos invertidos en Experiencias de Trabajo, se calcula a base de la totalidad de los fondos invertidos en Experiencias de Trabajo, en lugar de calcularlos a base de los jóvenes servidos en y fuera de la escuela (ISY /OSY).
4. Los fondos provistos para experiencias de trabajo no pueden ser utilizados de forma directa o indirecta para llenar una vacante que esté disponible, debido a que el empleado previo esté en huelga, separado de su empleo mientras se dilucida una disputa laboral o el llenarla es parte de una disputa laboral.
5. Los Empleos de Verano no son un elemento, por sí solo, de la actividad de Experiencias de Trabajo para Jóvenes. El Área Local optará por otro tipo de actividad, siempre y cuando se invierta el veinte (20) por ciento de su presupuesto en actividades de Experiencia de Trabajo y esta cumpla con los requisitos de ley. Los Empleos de Verano pueden ser parte de las actividades, son un componente más, no es un requisito de la Ley WIOA el ofrecer el mismo. Los Empleos de Verano han de ser una transición para continuar estudios u obtener un empleo no subsidiado.
6. Si la Junta Local, determina que proveedores de servicios de jóvenes, administrarán el elemento de Experiencia de Trabajo, estos serán seleccionados por la Junta Local de conformidad con la Sección 123 de WIOA y la Sección 681.400 de la Reglamentación Federal, y cónsono con los criterios del Plan Estatal.
7. La Junta Estatal ha establecido como política pública la prioridad de servicios a las Pequeñas y Medianas empresas (PYMES), por lo que las actividades de experiencias de trabajo deben tener con carácter prioritario a este sector de la economía como aliado. Es por esto por lo que solo un máximo del veinte por ciento (20%) de los participantes de Internados podrán ser ubicados en el sector público, entiéndase gobierno municipal, estatal y/o federal.
8. En el caso particular de Puerto Rico, la Administración de Desarrollo Laboral, ahora Programa de Desarrollo Laboral, en comunicado: Alcance de la Prohibición de Subvencionar Empleo en el Servicio Público con Fondos del Título I, emitido el 24 de junio de 2013, se establece, entre otros lo siguiente:

*“La Experiencia de Trabajo no podrá sustituirse como un subterfugio y/o sustituto para el empleo en el servicio público.... ”*

*“Si se trata de una actividad subvencionada por el Título I, la Experiencia de Trabajo en el sector público no puede consistir en o equivaler al ejercicio por el participante de lo que constituye un puesto público en una agencia, organismo, instrumentalidad, corporación pública o municipio. Como tampoco, puede conllevar el que el participante de la Experiencia de trabajo devengue el salario del respectivo puesto público subvencionado con fondos WIA por el desempeño de las responsabilidades y deberes típicos de dicho puesto, el que constituye un empleo gubernamental”.*

## V. LÍMITES HORAS DE PARTICIPACIÓN

En lo que respecta a las actividades de Experiencia de Trabajo e Internados, en relación con el límite de horas de duración se ha determinado lo siguiente:

ELEMENTO/ACTIVIDAD	HORAS MÁXIMAS JÓVENES FUERA DE LA ESCUELA	HORAS MÁXIMAS JÓVENES EN LA ESCUELA
Experiencia de Trabajo Año Regular	720	80
Oportunidades de Empleo en Verano	200	80
Internados	510	250

ER  
WSSK

En las horas se incluirá el componente ocupacional que será un máximo de treinta (30) horas: 10 jóvenes en la escuela y 30 jóvenes fuera de la escuela. El periodo máximo por asignar, a la actividad, será determinado individualmente a base de las necesidades del joven. En relación con la actividad de Adiestramiento en el Empleo (OJT) para Jóvenes Fuera de la Escuela, se utilizarán los criterios establecidos para el Programa de Adultos.

## VI. ENMIENDAS A LA POLÍTICA PÚBLICA

Cuando políticas promulgadas por el Programa de Desarrollo Laboral o directamente del Gobierno Federal representen una necesidad de enmendar parte o la totalidad del contenido de esta política pública, el Comité Ejecutivo y de Planificación de la Junta Local de Desarrollo Laboral podrá enmendarla para atemperarla a las políticas promulgadas.

## VII. ACCIÓN REQUERIDA

El Oficial Ejecutivo de la Junta Local será responsable de informar a los cuerpos directivos, que correspondan, la aprobación de la política para que estos últimos orienten al personal bajo su supervisión y ejecuten la política según establecida.

## VIII. FECHA DE EFECTIVIDAD

Esta Política Pública será efectiva al momento de su aprobación por parte de los miembros de la Junta Local de Desarrollo Laboral y la Junta de Directores de Alcaldes, del Área Local de Desarrollo Laboral Manatí-Dorado.

Toda Política Pública, Procedimiento y/o Comunicado, en todo o en parte, relacionada a las actividades de Experiencia de Trabajo del Programa de Jóvenes, existente al momento de la aprobación de esta Política Pública queda derogada al momento de su aprobación.

## XI. APROBACIÓN

Firmada y aprobada el veinte y tres, 23 de abril de 2020, en Barceloneta, PR.



Sr. Erasmo Rafael Lamberty Sánchez  
Presidente  
Junta Local de Desarrollo Laboral



Hon. Wanda J. Soler Rosario  
Presidenta  
Junta de Directores de Alcaldes

**Nota:** En este documento se estará utilizando el género masculino para hacer referencia a ambos géneros de manera que se facilite la lectura del mismo. Este estilo de redacción no pretende implicar la supremacía de un género sobre otro.